

ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN PUSTAKAWAN BERBASIS KOMPETENSI INTI DI INSTITUT PERTANIAN BOGOR (*Core Competence-based Training Need Analysis for Librarian in Bogor Agricultural University*)

R.A. Abdul Qodir S.¹, Pudji Muljono², M Joko Affandi³

¹Mahasiswa Program Pascasarjana Sekolah Bisnis Institut Pertanian Bogor

²Ketua Komisi Pembimbing, Dosen Departemen KPM FEMA IPB

³Anggota Komisi Pembimbing, Dosen Sekolah Bisnis IPB

Abstract

The core competence of the librarian is the functional competence that each librarian has in carrying out the library task. Increased professional competence of librarians can be done through training appropriate to the needs of librarians using Training Needs Assessment (TNA). TNA is capable of producing objective, systematic, and sustainable training needs. The purpose of this study was to analyze the core competency level of core librarians, establish training needs and priorities of training, and provide recommendations for training programs. The research was conducted by survey and interview method. A total of 16 librarians at the Bogor Agricultural Institute because respondents use questionnaires with self-evaluation techniques. The results show there are some actual professional competencies that are under ideal competence. The priority of training programs is the information literacy and internet network for library services. The recommended methods used are on the job training and off the job training. Recommended as a training method to improve the core competence of librarians..

Keywords: *competency, higher education, librarian, TNA-T, training need assessment.*

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan kegiatan manajemen yang memiliki peran yang paling besar dalam sebuah organisasi. Cakupannya tidak hanya dalam bentuk tanggungjawab manajer personil. MSDM merupakan serangkaian tugas yang terkait dengan upaya memperoleh pegawai, melatih, mengembangkan, memotivasi, mengorganisasikan dan memelihara pegawai dalam sebuah perusahaan sampai suatu ketika terjadi pemutusan hubungan kerja (Mangkuprawira 2011).

Noe *et al.* (2014) MSDM mengacu pada kebijakan, praktek serta sistem yang memengaruhi perilaku, sikap dan kinerja pegawai. Salah satu bentuk pengembangan SDM adalah pelatihan, dimana pelatihan merupakan proses internalisasi dari sumber kepada penerima dalam bentuk pengetahuan, keahlian, serta karakter sikap dan perilaku yang bermanfaat terhadap pengembangan individu baik pribadi maupun lingkungan kerja agar sesuai standar yang diharapkan. Program

pelatihan akan berhasil dan sesuai dengan visi dan misi organisasi jika organisasi memiliki komitmen yang tinggi terhadap pelatihan (Maarif dan Kartika, 2014).

Membina dan mengembangkan karier tenaga kependidikan (Tendik) merupakan salah satu kewenangan yang dimiliki oleh IPB hal tersebut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2013 tentang Statuta IPB pasal 51. Tendik adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat dengan tugas utama menunjang penyelenggaraan Pendidikan Tinggi di IPB. Tendik terdiri atas fungsional umum, tenaga teknis, laboran, arsiparis, pranata komputer, tenaga medis dan pustakawan.

Tendik memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan, baik kepada mahasiswa maupun dosen oleh karenanya perlu memiliki kompetensi memadai agar dapat memberikan pelayanan yang baik. Tendik IPB salah satunya pustakawan, yang mana Pustakawan mempunyai tugas, tanggung jawab dan wewenang dalam melakukan kegiatan perpustakaan

perguruan tinggi. Tujuan perpustakaan perguruan tinggi menurut SNP PT (2011) yaitu menyediakan bahan perpustakaan dan akses informasi bagi pengguna untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat; mengembangkan, mengorganisasi dan mendayagunakan koleksi; meningkatkan literasi informasi pemustaka; mendayagunakan teknologi informasi dan komunikasi; serta melestarikan bahan perpustakaan, baik isi maupun medianya.

Hal ini menjadikan bahwa pustakawan perguruan tinggi memiliki peran strategis sebagai mitra atau patner dalam pembelajaran (Pham 2013). Pustakawan perguruan tinggi tidak hanya dituntut sebagai penyedia informasi dan layanan bagi pengguna secara optimal (Esson 2012), namun sebagai juga mitra dalam menyelenggarakan kegiatan penelitian (Oakleaf 2016).

Strategi IPB dalam pengelolaan dan pengembangan SDM khususnya tendik, tercantum dalam Rencana Strategi IPB tahun 2014-2018 bahwa untuk meningkatkan kapasitas sumber daya tendik dilakukan melalui peningkatan kompetensi tenaga kependidikan dengan pelatihan, mentoring, *coaching*, rotasi dan peningkatan kapasitas lainnya. Pelatihan SDM yang dilakukan oleh IPB dibawah koordinasi Direktorat Sumber Daya Manusia (Dit. SDM), merupakan usaha IPB dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sehingga SDM IPB mampu menghadapi permasalahan dimasa mendatang dan mampu bersaing di dunia pendidikan baik nasional maupun internasional.

Meningkatkan kompetensi dapat dilakukan dengan cara pelatihan, namun seringkali tujuan pelatihan tidak tepat sasaran baik individu maupun tujuan institusi. Institusi hendaknya menyusun rancangan program yang dibutuhkan oleh pustakawan, karena terkait dana yang cukup besar dan efisiensi waktu. Pelatihan yang kurang bermanfaat bagi pustakawan

atau tidak tepat sasaran, mengakibatkan pemborosan yang sebenarnya dapat dihindari. Sisi lain, ada beberapa pustakawan yang sudah mengikuti berbagai pelatihan yang diselenggarakan oleh IPB maupun diluar, akan tetapi belum pernah ada pelatihan yang teridentifikasi dengan jelas, apakah sudah sesuai dengan kebutuhan pustakawan dan visi misi institusi. Selain itu perpustakaan IPB memiliki tugas yang strategis yaitu merencanakan, mengelola dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan yang bertujuan menyediakan informasi dan pengetahuan global berbasis teknologi informasi untuk mendukung visi IPB menjadi perguruan tinggi berbasis riset bertaraf internasional. Oleh sebab itu maka dilakukan analisis kebutuhan pelatihan bagi pustakawan di IPB.

Permasalahan yang ada di Dit.SDM akan dikaji berdasarkan aspek peningkatan kompetensi pustakawan melalui analisis kebutuhan pelatihan. Berdasarkan penelitian yang dikaji, maka **tujuan penelitian** yang ingin dicapai adalah menganalisis kemampuan kerja ideal (KKI) dan kemampuan kerja aktual (KKA) pustakawan, menganalisis kesenjangan (*gap*) KKI dan KKA, merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pustakawan IPB berdasarkan kompetensinya.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif menggunakan metode survei lapangan untuk pengumpulan data. Dilakukan juga pendekatan kualitatif untuk memperoleh informasi sebanyak mungkin yang berguna untuk mendukung data kuantitatif. Pendekatan kualitatif dilakukan melalui observasi dan wawancara tidak terstruktur untuk menggali informasi lebih dalam mengenai masalah-masalah yang menyebabkan terjadinya kesenjangan kemampuan kerja pustakawan.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang mengadopsi dari SKKNI Bidang Perpustakaan. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari pengisian kuesioner, dan wawancara. Data sekunder berasal dari arsip dan dokumen kepegawaian, Dit. SDM. Sedangkan sumber pustaka berasal dari buku, jurnal dan referensi lain yang relevan.

Pengambilan data primer pada penelitian ini dilakukan dengan metode sensus yaitu dilakukan dengan cara semua anggota dari populasi akan menjadi responden. Metode sensus dilakukan kepada seluruh pustakawan yang ada di lingkungan IPB baik di Perpustakaan Pusat, Fakultas dan Departemen berjumlah 16 pustakawan. Tim penilai juga merupakan responden yang digunakan dalam analisis KKA pustakawan. Tim penilai adalah Pustakawan Utama sejumlah tiga orang untuk menilai KKA pustakawan ahli; Pustakawan Madya satu orang untuk menilai KKA pustakawan terampil. Selain itu Pustakawan Utama merupakan pakar untuk penentuan nilai KKI pustakawan tingkat ahli dan pustakawan tingkat terampil. Penilaian KKI dan KKA menggunakan skala kisaran dengan nilai 1-9 yang diadopsi dan dimodifikasi dari Mc.Cann dan Tashima (1994).

Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Pengolahan dan analisis data pada penelitian ini meliputi (1) Uji validitas yang bertujuan untuk menunjukkan kemampuan instrumen atau alat ukur yang digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur; (2) uji reliabilitas yang bertujuan mengetahui konsistensi hasil pengukuran variable-variable; (3) analisis deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik pustakawan dan (4) kebutuhan pelatihan dianalisis dengan menggunakan metode TNA-T. Analisis kesenjangan kompetensi (KK) dilakukan dengan cara membandingkan nilai KKI dan KKA.

Apabila nilai KKK (KKI-KKA) > 1 , maka terdapat kesenjangan kompetensi.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas digunakan agar kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat berfungsi dengan baik. Sebuah instrumen dikatakan *valid*, apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur/diinginkan dan dapat mengungkapkan data yang diteliti. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid jika r hitung $> r$ tabel. Uji coba instrumen yang digunakan pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pustakawan yang berada diluar institusi IPB baik dari perguruan tinggi, pusat penelitian dan pemerintahan sebanyak 22 orang ($N=22$) pada taraf signifikan 5% atau probabilitas 0,05. Pada taraf signifikan 5% dengan $N=22$ maka r tabel adalah 0,423. Seluruh instrumen dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien validitas dengan kisaran 0.464-0.942, sehingga pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan indikator yang hendak diukur.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas perlu dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran instrumen. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *cronback alpha* dengan taraf signifikan 5%. Instrumen dinyatakan reliabel jika instrumen tersebut memiliki nilai *cronback alpha* lebih dari 0.600. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronback alpha* > 0.600 yaitu berada pada kisaran 0.891-0.937, dengan demikian instrumen yang digunakan dapat dinyatakan reliabel.

Analisis Deskriptif

Responden dalam penelitian ini adalah Tendik IPB yang berstatus fungsional pustakawan sebanyak 16 orang yang terdiri dari tiga orang laki-laki dan 13 orang perempuan dengan sebaran usia

responden antara usia 35-59 tahun, dimana sebanyak 50% berumur pada usia 51-59 tahun. Berdasarkan tingkat pendidikan, hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden terbesar adalah Diploma (44%) kemudian diikuti oleh Sarjana (31%) dan Magister (25%). Masa kerja responden sebanyak 69 % responden memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun pada bidang perpustakaan. Berdasarkan jenjang pangkat fungsional untuk jenjang pangkat Ahli berjumlah 56% dan jenjang pangkat Terampil 44%. Sebaran pustakawan ini tidak merata diseluruh unit penyelenggara akademik dari sembilan fakultas yang ada di IPB hanya tiga fakultas yang memiliki pustakawan.

Metode TNA-T

Analisis KKA, KKI dan KKK Pustakawan Terampil

Nilai KKA yang digunakan dalam metode TNA-T pada penelitian ini adalah nilai KKA yang sudah menjadi nilai rata-rata karena terdapat dua sumber nilai yakni nilai KKA dari responden pustakawan dan nilai KKA dari atasan atau tim penilai pustakawan. Sedangkan nilai standar KKI yang digunakan adalah rata-rata yang

diberikan oleh tiga orang pakar/pustakawan utama. Kesenjangan antara nilai KKI dan KKA dapat diatasi dengan pelatihan (Febrianis *et al.* 2014).

Hasil penelitian (tabel 1) menunjukkan nilai kompetensi inti aktual yang dimiliki pustakawan terampil IPB pada saat ini (KKA) adalah 3,41-8,04 sedangkan kompetensi ideal (KKI) adalah 3,33-7,88. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara langsung kepada pustakawan IPB dengan teknik evaluasi diri. Tabel 1 menunjukkan nilai kesenjangan kemampuan kerja (KKK) lebih besar dari satu untuk dua kompetensi inti. Kesenjangan terbesar (1,73) diperoleh pada kompetensi memanfaatkan jaringan internet untuk layanan perpustakaan. Kesenjangan terkecil (1,62) diperoleh pada kompetensi perawatan bahan perpustakaan. Kedua kompetensi tersebut berada pada bidang B yang berarti memerlukan pelatihan tapi tidak mendesak. Kesenjangan kompetensi (nilai KKK > 1) menunjukkan adanya kebutuhan pelatihan. Sehingga dapat disimpulkan pustakawan terampil membutuhkan pelatihan peningkatan kompetensi untuk dua kompetensi inti.

Tabel 1 Analisis Kesenjangan Kompetensi Inti Pustakawan Terampil

No	Kompetensi Inti	KKI	KKA	KKK	Bidang
1.	Seleksi bahan perpustakaan	3,33	5,64	-2,31	D
2.	Pengadaan bahan perpustakaan	4,00	4,83	-0,83	C
3.	Pengatalogan deskriptif	6,67	7,93	-1,26	C
4.	Pengatalogan subjek	4,30	6,43	-2,13	D
5.	Perawatan bahan perpustakaan	6,50	4,88	1,62	B
6.	Layanan sirkulasi	7,88	8,04	-0,16	C
7.	Layanan referensi	6,17	6,93	-0,76	C
8.	Penelusuran informasi sederhana	6,50	7,48	-0,98	C
9.	Promosi perpustakaan	5,25	4,95	0,30	C
10.	Literasi informasi	4,13	3,41	0,71	C
11.	Jaringan Internet untuk Layanan Perpustakaan	6,38	4,64	1,73	B

Prioritas pelatihan diurutkan berdasarkan besarnya kesenjangan KKI dan KKA yang dihasilkan. Semakin besar kesenjangan maka semakin diutamakan prioritasnya. Kesenjangan kedua kompetensi

disebabkan oleh faktor pengetahuan pustakawan, pertama pemanfaatan jaringan internet untuk layanan perpustakaan dimana salah satunya adalah pemanfaatan situs jejaring sosial untuk berbagi

informasi. Penggunaan situs jejaring sosial secara pribadi pustakawan sudah mampu memanfaatkan namun untuk pemanfaatan berbagi informasi belum tahu bagaimana memanfaatkan situs jejaring sosial untuk berbagi informasi. Penguasaan situs jejaring sosial didukung hasil penelitian Saleem *et al.* (2015) yang menyatakan penggunaan situs jejaring sosial dapat meningkatkan kolaborasi antar peneliti dan pustakawan akademik serta mengurangi kesenjangan informasi.

Kesenjangan kompetensi kedua merupakan perawatan bahan perpustakaan adalah bagian dari pelestarian bahan perpustakaan. Kesenjangan kedua disebabkan minimnya pengetahuan pustakawan tentang cara menjaga, memelihara dan merawat bahan perpustakaan dari hal-hal yang dapat merusak.

Terdapat dua kompetensi yang membutuhkan pengembangan yaitu seleksi bahan perpustakaan dan pengatalogan subjek, hal tersebut diduga sebanyak tiga orang pustakawan telah menyelesaikan melanjutkan studi ke program Sarjana yang sebelumnya memiliki latar belakang pendidikan Diploma. Hal ini akan menambah jumlah pustakawan ahli yang ada di IPB dimana salah satu persyaratan minimal pustakawan ahli yaitu memiliki ijazah Sarjana (S1)/ Diploma empat (D4) (Perpusnas 2015).

Analisis KKA, KKI dan KKK Pustakawan Ahli

Nilai KKA yang digunakan dalam metode TNA-T pada penelitian ini adalah nilai KKA yang sudah menjadi nilai rata-rata karena terdapat dua sumber nilai yakni nilai KKA dari responden pustakawan dan nilai KKA dari atasan. Sedangkan nilai standar KKI yang digunakan adalah rata-rata yang diberikan oleh tiga orang pakar/pustakawan utama.

Hasil penelitian (tabel 2) menunjukkan nilai kompetensi inti aktual yang dimiliki pustakawan ahli IPB pada saat ini (KKA) adalah 4,44-7,22 sedangkan kompetensi ideal (KKI) adalah 3,33-8,38. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara langsung kepada pustakawan IPB dengan teknik evaluasi diri. Tabel 2 menunjukkan nilai kesenjangan kemampuan kerja (KKK) lebih besar dari satu untuk empat kompetensi inti yang berada bidang B yaitu pengadaan bahan perpustakaan, pengatalogan subjek, literasi informasi dan jaringan internet untuk layanan perpustakaan. Kesenjangan terbesar (2,89) diperoleh pada kompetensi literasi informasi. Kesenjangan terkecil (1,14) diperoleh pada kompetensi pengatalogan subjek. Kesenjangan kompetensi (nilai KKK > 1) menunjukkan adanya kebutuhan pelatihan. Sehingga dapat disimpulkan pustakawan ahli membutuhkan pelatihan peningkatan kompetensi untuk empat kompetensi inti.

Tabel 2 Analisis Kesenjangan Kompetensi Inti Pustakawan Ahli

No	Kompetensi Inti	KKI	KKA	KKK	Bidang
1.	Seleksi bahan perpustakaan	6,50	6,78	-0,28	C
2.	Pengadaan bahan perpustakaan	6,67	5,26	1,41	B
3.	Pengatalogan deskriptif	6,50	6,74	-0,24	C
4.	Pengatalogan subjek	8,10	6,96	1,14	B
5.	Perawatan bahan perpustakaan	3,33	4,44	-1,11	C
6.	Layanan sirkulasi	3,88	7,22	-3,35	D
7.	Layanan referensi	7,83	6,83	1,00	C
8.	Penelusuran informasi sederhana	6,00	7,11	-1,11	C
9.	Promosi perpustakaan	6,75	6,03	0,72	C
10.	Literasi informasi	8,38	5,49	2,89	B
11.	Jaringan Internet untuk Layanan Perpustakaan	7,88	6,51	1,36	B

Prioritas pelatihan diurutkan berdasarkan besarnya kesenjangan KKI dan KKA yang dihasilkan. Semakin besar kesenjangan maka semakin diutamakan prioritasnya. Pertama yaitu kompetensi literasi informasi yang merupakan kegiatan meningkatkan kemampuan pengguna untuk mengenali kebutuhan informasi termasuk pemahaman tentang bagaimana perpustakaan yang terorganisir, mengenal sumber daya yang tersedia (format informasi dan sarana penelusuran terotomasi) dan pengetahuan terhadap teknik-teknik penelusuran yang biasa digunakan. Kegiatan literasi informasi mencakup pula kegiatan untuk meningkatkan kemampuan pengguna yang dibutuhkan dalam mengevaluasi secara kritis cakupan (isi) informasi dan menggunakannya secara efektif, sesuai etika informasi serta memahami infrastruktur informasi yang mendasari pengiriman informasi mencakup hubungan dan pengaruh sosial, politik dan budaya. Kompetensi ini menjadi bagian yang sangat penting bagi pustakawan di perguruan tinggi yang menjadikan pustakawan sebagai mitra atau patner dalam pembelajaran (Pham 2013). Kedua kompetensi pengadaan bahan perpustakaan yaitu proses memesan dan menerima bahan perpustakaan dengan cara membeli, tukar-menukar atau hadiah termasuk di dalamnya anggaran dan kerja sama dengan pihak luar seperti penerbit, agen dan *vendor* untuk mendapatkan bahan perpustakaan yang sesuai dengan kebutuhan pengguna. Analisis hasil wawancara menunjukkan kebijakan pengembangan koleksi yang kurang memadai disertai anggaran yang minim menjadi salah satu faktor terjadinya kesenjangan pada kompetensi ini. Selain itu kemampuan penguasaan bahasa asing dan komunikasi interpersonal menjadi

salah faktor penghambat pustakawan dalam melakukan negosiasi dengan vendor dari pihak luar negeri.

Ketiga kompetensi jaringan internet untuk layanan perpustakaan secara umum pustakawan ahli sudah menguasai jaringan internet baik dalam penelusuran, komunikasi namun untuk pemanfaatan situs jejaring sosial masih kurang terarahkan. Keempat yaitu pengatalogan subjek untuk pustakawan tingkat ahli melakukan verifikasi pengatalogan subjek menjadi hal yang terpenting dimana hasil verifikasi tersebut akan disajikan kembali ke database yang ada. Urutan prioritas pelatihan (UPP) disajikan pada tabel 3.

Tabel 3 Urutan Prioritas Pelatihan

UPP	Kompetensi	KKK
1	Literasi informasi	2,89
2	Pengadaan bahan perpustakaan	1,41
3	Jaringan internet untuk layanan perpustakaan	1,36
4	Pengatalogan subjek	1,14

Perancangan Program Pelatihan

Merancang program pelatihan yang dibutuhkan dengan cara mengelompokkan kompetensi-kompetensi yang membutuhkan pelatihan tersebut ke dalam kelompok kompetensi untuk mengetahui jenis kompetensi yang perlu ditingkatkan. Secara umum, terdapat dua jenis pelaksanaan pelatihan yaitu yaitu *on the job training* maupun *off the job training*. Jenis pelaksanaan pelatihan *off the job training* yakni pelatihan yang dilaksanakan di luar tempat kerja dan diselenggarakan oleh lembaga lain dalam hal ini pustakawan dapat mengikuti di Perpustakaan Nasional maupun di Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Jenis pelatihan berdasarkan kompetensi yang membutuhkan pelatihan bagi pustakawan dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4 Jenis Pelatihan Berdasarkan Kompetensi

Kompetensi	Deskripsi	Peserta	Jenis pelatihan
------------	-----------	---------	-----------------

Literasi informasi	meningkatkan kemampuan pengguna untuk mengenali kebutuhan informasi termasuk pemahaman tentang bagaimana perpustakaan yang terorganisir, mengenal sumber daya yang tersedia (format informasi dan sarana penelusuran terotomasi) dan pengetahuan terhadap teknik-teknik penelusuran yang biasa digunakan	Pustakawan ahli dan Pustakawan terampil	<i>On the job training dan off the job training</i>
Pengadaan bahan perpustakaan	proses memesan dan menerima bahan perpustakaan dengan cara membeli, tukar-menukar atau hadiah termasuk di dalamnya anggaran dan kerja sama dengan pihak luar seperti penerbit, agen dan <i>vendor</i> untuk mendapatkan bahan perpustakaan yang sesuai dengan kebutuhan pengguna	Pustakawan ahli	<i>On the job training dan off the job training</i>
Jaringan internet untuk layanan perpustakaan	Pemanfaatan situs jejaring sosial untuk berbagi informasi	Pustakawan ahli dan terampil	<i>On the job training dan off the job training</i>
Pengatalogan subjek	Pengolahan bahan perpustakaan	Pustakawan ahli	<i>On the job training dan off the job training</i>
Perawatan bahan perpustakaan	menjaga, memelihara dan merawat bahan perpustakaan dari hal-hal yang dapat merusak	Pustakawan terampil	<i>On the job training dan off the job training</i>

Kesimpulan

Secara rata-rata tingkat kom-petensi kerja aktual inti pustakawan berada diatas kompetensi kerja ideal, namun masih ada yang memiliki kesenjangan. Kesenjangan pada pustakawan terampil terdiri dua yaitu pada kompetensi jaringan internet untuk layanan perpustakaan dan perawatan bahan pustaka. Kesenjangan pada pustakawan ahli terdapat pada empat kompetensi yaitu literasi informasi; pengadaan bahan perpustakaan; jaringan internet untuk layanan perpustakaan dan pengatalogan subjek. Program pelatihan yang direkomendasikan yaitu *on the job training* maupun *off the job training* yang juga melibatkan lembaga lain seperti Perpustakaan Nasional maupun LSP.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan ada kompetensi yang memiliki kesenjangan. Oleh karena itu untuk meningkatkan analisis kebutuhan pelatihan pihak Dit.SDM dapat merujuk implikasi manajerial sebagai berikut :

Menetapkan peserta pelatihan yang berorientasi pada kebutuhan pencapaian visi misi dan peningkatan kompetensi inti; Melibatkan tendik secara langsung dalam kegiatan penilai kebutuhan pelatihan, salah satunya dengan metode yang dilakukan pada penelitian ini yaitu dengan *Training Need Assessment Tool* (TNA-T). Metode ini memberikan ukuran yang jelas pada kesenjangan kompetensi yang ada; Kerjasama dengan berbagai pihak sebagai metode pelaksanaan pelatihan seperti mengirimkan pustakawan untuk mengikuti suatu pelatihan di lembaga tertentu; Memperhatikan keberlanjutan pelatihan dengan cara dokumentasi data peserta pelatihan.

Daftar Pustaka

- Esson R, Stevenson A, Gildea M, Roberts S (2012) *Library services for the future: engaging with our customers to determine wants and needs*. Library Management 33(8/9): 469-478.doi:10.1108/ 01435121211279830.

- Febrianis I, Muljono P, Susanto D (2014) *Pedagogical competency-based training needs analysis for natural science teacher*. Journal of Education and Learning.8(2):144-151.
- [IPB] Institut Pertanian Bogor (2014) Rencana Strategis Institut Pertanian Bogor: Tahun 2014-2018. Bogor: IPB.
- Maarif S, Kartika L (2014) *Manajemen Pelatihan Upaya Menwujudkan Kinerja Unggul dan Pemahaman Employee Engagement*. Bogor : IPB Press.
- Mangkuprawira S (2011) *Manajemen Sumber-daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia.
- Noe RA, Hollenbeck JR, Gerhart B, Wright PM (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Wijaya D, penerjemah; Halim DA, Alfiah L, editor. Jakarta (ID): Salemba Empat. Terjemahan dari: *Human Resource Management : Gaining A Competitive Advantage*. Ed ke-6.
- Oakleaf M, Kyrillidou M (2016) *Revisiting the academic library value research agenda: an opportunity to shape the future*. The Journal of Academic Librarianship. 42:757-764.doi:10.1016/j.acalib. 10.005.
- [PNRI] Perpustakaan Nasional (2011) Standar Nasional Perpustakaan: Perpustakaan Perguruan Tinggi. Jakarta: Perpustakaan Nasional.
- Pham HT, Tanner K (2013) *Collaboration between academics and librarians: a literature review and framework for analysis*. Library Review. 63(1/ 2):15-45.doi:10.1108/LR-06-2013-0064.
- Saleem M, Aly A, Genoni P (2015) *Use of social media by academic librarian in Iraq*. New Library World. 116(11/12), 781-795.doi:10.1108/NLW-03-2015-0018.
- [Setneg] Sekretariat Negara (2013) Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2013 tentang Statuta Institut Pertanian Bogor. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Tashima J. McCan T (1994) *Training Needs Assessment Tools*. King of Prussia (US): HRDQ.